



# 学校における働き方改革の推進に係る取組事例

令和8年4月

文部科学省 初等中等教育局教育職員政策課 働き方改革推進室

# 学校における働き方改革の推進に係る取組事例

## 事例①：事務職員と協働したICT機器の保守・点検

(佐賀県)

### 概要

**教員と事務職員の協働を推進する観点**から、役割分担がまちまちであったICT機器の日常的な使用に関する事務について、**授業関連は「教育情報化推進リーダー（教員）」**、**機器管理は事務職員が担当するよう県内で統一**。

### Q.取組の背景を教えてください。

A. 平成23年度より、県内の学校1校につき1名の教員を「教育情報化推進リーダー」として任命し、学習用PCや電子黒板などICT機器の保守・点検を依頼してきましたが、学校によっては事務職員が本業務を担うなど**役割分担が一貫しておらず、結果としてノウハウが継承・共有されないなど非効率な面がある**ところが課題でした。

こうした状況の下、県立学校事務長会において、ICT関連業務における教職員間の役割分担を検討し、令和7年度より改めて、こうした業務について、「**教員と事務職員ともに担当する業務**」と「**事務職員が主に担当することが期待される業務**」等に分類することで、業務の役割分担を整理したところです。

### Q.「事務職員が主に担当することが期待される業務」として具体的にはどのような業務が整理されたのでしょうか。

A. ICT関連機器の管理を中心に事務職員が主に担当業務と整理しましたが、学校ホームページの運営など、今まで主に教員が主体となっていた業務も、事務職員が積極的に業務参画を行い、協働で担当するとして整理されました。

### Q.上記取組を実施するに当たって、工夫している点を教えてください。

A. 事務の効率化が図られるよう、ICT機器の管理表のひな型を各学校に配布するとともに、**障害対応や維持管理に関する保守業務等については、ICT支援員が行うよう役割を分担**しています。

### Q.先生たちからはどんな声が聞かれていますか。

A. 以下のような声が聞かれています。  
「学習用PCや校務用PC、校内LANの管理を協力して行っていただいているので、とてもありがたい。実際、備品や施設管理の業務でもあり、教員が対応するより**事務職員が主体的に対応する方が効率的**だと思う。」  
「**事務職員と協働することで、業務負担軽減はもとより、ストレスが少ない環境で仕事ができている。お互いの強みを生かして、協力しながら業務を行っている**たら良いと思う。」

## 事例②：学識者・PTA・首長・経済団体等を巻き込んだ学校における働き方改革の機運醸成

(長野県)

### 概要

**地域関係者**に対して、学校を取り巻く教育課題の共有や、「『働き方改革』は子供の学びの質を向上させることを目的に取り組むものである」という理解の醸成を行うため、**首長や外部の有識者等も交えた「子どもの学びをトコトン支える県民の会」を開催し、働き方改革のために取り組む方向性等について議論**。その後、「一人ひとりの学びたいを叶えるための**共同宣言**」を**発出**。

### Q.どういった方が参加しているのか教えてください。

A. **学識者、PTA、地域団体、警察、商工会など様々な関係団体からご出席**いただき、地域全体で学校における働き方改革の機運醸成を図っています。

### Q.この会議におけるこれまでの取組を教えてください。

A. 「**学校と教師の業務の3分類**」のうち、**学校以外が担うべき業務**について、特定の学校業務をどうしたら学校から切り離せるのか、議論しました。その議論を契機として、その後、PTAや

**各地域においても、同様の議論が広がりました**。また、参加者全員で、「一人ひとりの学びたいを叶える**共同宣言**」を**発出**するとともに、**保護者からの行き過ぎた行為を防ぐためのポスター**も作成しました。

(実際に作成されたポスター)



来校者のみなさまへ

教育活動に対する日頃のご理解とご協力で感謝申し上げます。お互いを尊重し合いながら、子どもの笑顔と学びの充実のために、共に力を合わせていきましょう。

教職員に対する“行き過ぎた行為”はご遠慮ください

暴言・大声  
長時間の拘束

落ち着いて話すことで気持ちはずわります  
限りある時間を子ども一人ひとりのために

人権の侵害

インターネットへの無断アップロードや、SNS等での誹謗中傷はやめましょう

長野県 長野県教育委員会 子どもの学びをトコトン支える県民の会

### Q.学校現場からはどのような反響がありましたか。

A. 学校現場からは、「今までは、学校が頑張らなくてはと思っていたが、**地域が学校を支えてくれるという雰囲気を感じた**。」や「**ニュースで流れてきた、いろんな方を巻き込んで学校を支えていこうと**してくれることが伝わってきて、嬉しかった。」など**好意的な声**を多数聞いています。

# 学校における働き方改革の推進に係る取組事例

## 事例③：児童の登校時刻の見直し

(神奈川県大磯町)

### 概要

児童の登校時刻が教職員の勤務開始時刻よりも前に設定されていたことから、児童の登校に合わせて、教職員が昇降口の開錠等のために、勤務開始時刻前に出勤しなければいけなかったが、児童の登校時刻を教職員の勤務開始時刻に合わせてるとともに、登校時刻までの児童の居場所づくりの取組も一体的に推進。

### Q.取組の背景を教えてください

A. 朝早くに自宅を出発しなくてはならない児童が多い地域であり、そうした児童が8時頃には登校してくるのにあわせて、教職員が勤務開始時刻である8時半より前に出勤し、昇降口の開錠や児童の見守りをしなければいけないといった背景がありました。

### Q.今回、紹介されている取組の詳細を教えてください

A. コロナ禍を契機とした業務見直しの一環で、まず、児童の登校時間を、教職員の勤務開始時刻に合わせてのこととしました。また、事前に保護者向け文書で周知し、丁寧に経緯や取組の必要性を説明することで、保護者からも理解が得られました。

### Q.どうしても、早く自宅を出発しなくてはならない児童もいるかと思いますが、どのような対応が取られていますか。

A. 国の補助事業も活用し、民間事業者が、早く登校せざるを得ない児童を、学校敷地内の体育館や学校に隣接する施設で預かり、登校時刻になるまで見守っていただいています。その際の施設の開錠も民間事業者が行ってくださるので、教職員が勤務開始時刻前に来る必要もありません。

※文部科学省「地域と学校の連携・協働体制構築事業」

### Q.教職員や保護者から、この取組後、どんな声がありましたか？

A. 保護者からは「朝、子供を預けることができたため、勤務の帰りの時間を早めることができました」という声を、教員からは「子育て世代の教員にとって8:30出勤はありがたく働きやすいです」という声を、それぞれいただいております。

## 事例④：共同学校事務室の効果的な運用

(埼玉県嵐山町)

### 概要

学校事務を町全体で集約し、専門性を高めた共同処理体制を整備し、事務の標準化・効率化を図る観点から、共同学校事務室を設置。

### Q.共同学校事務室（以下「事務室」という。）での具体的な取組を教えてください。

A. 以下の主な取組を通じて、事務の効率化を図っています。

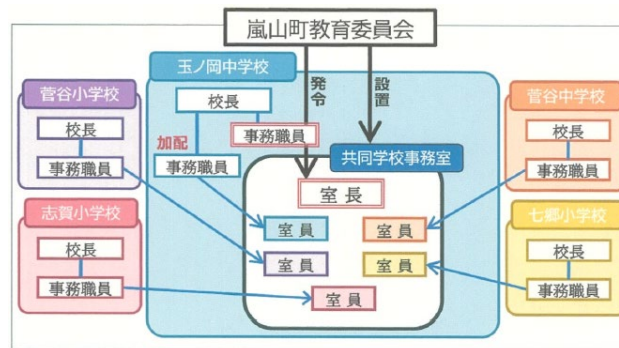
- ①給与・旅費・物品購入などの煩雑で特有の専門性を要する事務の共同処理
- ②会計・文書管理・統計作成の集約
- ③学校徴収金の適正管理、業務マニュアルや処理手順の統一 等

例えば、学校徴収金に係る業務を事務室が担うことで教師が現金に触れない形にすることや、修学旅行等学校行事の企画や業者選定を事務室で行うことでその業務の効率化を図っています。

### Q.共同学校事務室の効果を、どのような点に感じていますか。

A. 各学校で必要な物品を共同調達することによる調達コストの減少や、専門性が求められ、決裁が必要な給与事務等について、共同学校事務室での複数人でのチェック、共同学校事務室長への専決権の付与を図ることによる学校長などの管理職の負担軽減、経験の浅い職員へのフォロー・育成にも繋がっております。

(埼玉県嵐山町における小・中学校での事務体制図)



## 事例⑤：勤務間インターバルの確保

(福岡県福岡市)

### 概要

勤務間インターバルの徹底により、私生活を送る時間や睡眠時間が確保されることで、**個人の仕事のパフォーマンスやウェルビーイングの向上、引いては学校教育の質の維持・向上にもつながる**、との考えの下、令和4年9月からインターバル制度を本格的に導入。

### Q.制度の導入にあたって何を行いましたか。

A. まず、制度の趣旨や、インターバルの確保に向けて学校長が取り組むこと（後述）等を周知しました。また、勤務間インターバルが確保されなかった場合は、各学校に対して**要因の整理と今後の対応策の報告を求めています**が、その際の**報告書の様式・記入例や、打刻管理ツールを使った報告方法等のマニュアルを通知**しました。

### Q.実効性のあるものにするため、具体的に何を実施しましたか。

A. 勤務間インターバルの実現に向けて、各学校長に対して、①**職員一人一人が勤務間インターバルを実施する趣旨を理解**できるよう周知すること、②**業務の棚卸及び必要性の薄れた業務の見直し**を実施すること、③**繁忙期を迎える前に機動的・弾力的な応援体制の構築**を行い、**繁忙期や突発的な対応が生じた場合でも勤務間インターバルを確保できるように備える**ことを求めています。さらに、教育委員会としても、学習指導員や部活動指導員等の配置拡充や、デジタル採点システムの導入、ボトムアップでのアイデア出しの機会の創出による自発的な意識・業務改善等、**ソフト・ハード両面からの改革を実施**しています。

### Q.活用状況や現場からの声について教えてください。

A. 全校種時間外在校等時間が年々減少するとともに、**11時間の勤務間インターバルを確保できている職員の割合も90%以上に達**しています。現場からは、**職員が気兼ねなく帰れる雰囲気**が浸透し、しっかり休息をとることができたといった声を聞きます。また、「遅くまで行事などの準備をしていて、翌日1時間目の授業を担当しなければならない」といったケースにおいても、別の教員に代わってもらうなどの応援体制を各学校に検討してもらっています。

## 事例⑥：勤務間インターバルの確保

(福島県福島市)

### 概要

市立学校の全職員を対象に、通年で、勤務間インターバル11時間以上の確保を推進している。**特に教頭職のインターバルを確保することを主眼とし、学校の施設等に関して校内の協力体制を構築するよう呼びかけ**。

### Q.実効性のあるものにするため、具体的にどのような方策を実施しましたか。

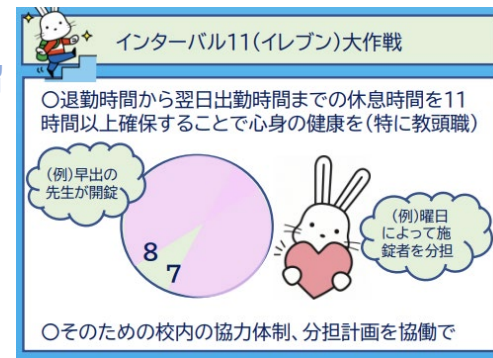
A. 教頭以外の職員も含めて**協力して施設を管理する体制の構築を推進**するとともに、チーム担任制や時差出勤も含めて**総合的に働き方改革を推進**しています。

### Q.取組が進んでいない学校に対しては、どのような取組をしていますか。

A. 横展開を図るための研修会を実施し、**時差出勤と組み合わせる勤務間インターバル確保を推進**するなど、**好事例となる取組を実施している学校から、自校の取組を発表**してもらうとともに、**当該事例を域内の全小中学校等に周知**しています。また、各学校においてグループワークを開催し、勤務環境改善に向けてどのような取組ができるのか、**ボトムアップで提案**できる機会を作っています。

### Q.今後同様の取組を進める教育委員会に向けて、伝えたい留意点があれば教えてください。

A. ボトムアップの意識改革ももちろん大事ですが、**最後は校長のリーダーシップでマネジメントしていくことが重要**です。本市では、校長の人事評価において働き方改革に関する観点を盛り込み、面談において教育長から当該項目について確認・助言を行っています。



福島市教育委員会  
周知用ペーパーより抜粋

## 事例⑦：時差出勤制度

(宮崎県日南市)

### 概要

**柔軟な働き方の推進とワークライフバランスの意識を改革する契機にするため、令和6年度から制度を導入。前日までに管理職に申請することで、月5回まで、通常の勤務時間を30分～1時間ずらすことを可能とした。**

### Q. 制度の推進にあたって何を実施していますか。

A. まずは本制度の意義が理解され、各学校において主体的・積極的に利用されるよう、**丁寧な情報発信・説明を行う**とともに、特に忙しい教頭に対しては**校長からも呼びかけてもらえるよう、校長会において本制度について説明を実施**しました。

また、各学校においても、鍵の管理を学年単位で交代で管理したり、職員全員が早出・早め退庁をする日を設定したりするなどの工夫が見られます。

勤務形態	
A勤務	7:00～15:30
B勤務	7:30～16:00
C勤務	8:30～17:00
D勤務	9:00～17:30

### Q. 職員の出勤時間がそれぞれ異なってくると思いますが、学校運営に支障が出ないようにどのような工夫が行われていますか。

A. 各学校において行われている工夫として、遅出出勤をする教員の代わりに、**他の先生が朝のホームルームを実施**することや、教員がシステム上で必要な情報を共有することで、**朝の職員会議を縮減**すること、**児童生徒の朝の課外活動は、教員の働き方改革の観点から廃止**すること等の取組が実施されています。

### Q. 活用状況や現場からの声について教えてください。

A. 令和7年度に一回でも本制度を活用したことがある職員の割合は、全体で約7割となっており、現場からは「働きやすくなった」、「子どもを病院に連れていけた」、「余暇を利用しやすくなった」、「活力が生まれた」などの声が出ています。また、教員を対象としたアンケート調査において、**働き方改革への意識が向上したと回答した者の割合が86%を超える等、意識改革も進んでいると実感**しています。

## 事例⑧：テレワーク

(東京都港区)

### 概要

**都立学校におけるテレワーク制度導入に伴い、区でも実施要項を整備し、令和5年度から全職員を対象に導入。管理職は時間単位から実施が可能だが、サービス管理上、教員は基本的には半日または一日単位での実施**している。

### Q. テレワークの勤務管理方法を教えてください。

A. テレワークを実施する際は、**事前に計画書を管理職に提出し、チェック**を受けます。テレワーク当日は、**開始や終了時に、管理職に対してメール等で報告**をしてもらっています。なお、**勤務時間外のテレワークは認めておらず、勤務時間終了時に退勤報告**をもらっています。

### Q. テレワークではどのような業務をしていますか。

A. テレワークでは**公用タブレット端末を使用**することとしています。制度自体は通年で実施が可能ですが、実際は夏期休業期間中の実施がメインとなっているため、**想定される業務として、リモート会議への出席や授業準備、校務資料作成などを例示**しています。なお、使用できるのはタブレット端末の機能のみであるため、個人情報の取扱いは行えないようにしています。

**テレワーク時に想定される業務(例)**  
授業の準備、教材作成、週案の作成、オンライン会議(職員会議など)への参加、その他校務資料作成など

港区教育委員会  
周知用ペーパーより抜粋

### Q. 活用状況と現場の声を教えてください。

A. 学校種、職種に関わらずまんべんなくテレワークが実施されていますが、学校によって実施率が高いところと低いところに分かれています。承認者である校長のテレワークに対する考え方に差がある現状もあり、教育委員会としては**チラシを作って周知・機運醸成を進めるなど**しています。現場からは、時間を効率的に使えるようになった、プライベートが充実したなどの声が上がっています。

## 事例⑨：教育課程編成の工夫

(香川県丸亀市)

### 概要

**市内全部の中学校において、月曜日は5時間授業かつ部活動の休養日**とすることで、生徒が15時過ぎには完全下校しており、**教職員の退勤時間である16時35分までの時間を、教材研究等に充てる**ことができている。

### Q.取組の背景を教えてください。

A. 学校における働き方改革の一環で、市内の学校において編成されている教育課程の点検を行ったところ、年間総授業時数が標準授業時数を上回っていることに加え、余剰時数の使い方の想定をしていない学校が多かったことから、授業時数の見直しを図りました。

### Q.上記取組を実施した結果、どのような効果がありましたか。

A. 毎週月曜日を5時間授業まで縮小することができたり、長期休業期間を変更せず、長期休業明けから数日程度、午前授業のみとしました。その結果、**教員が教材研究や業務整理に充てる時間を確保**できるようになるとともに、**長期休業明けでまだ学校生活に慣れていない生徒の負担軽減も**図ることができました。

また、部活動についても、国のガイドラインに則って、市内全部の中学校が平日4日、休日1日で実施するとともに、平日の休養日を月曜日に統一することで、土日の大会等があった際、生徒の負担軽減に繋がるだけでなく、教職員としても**学校を跨いだ会議、研修の日程調整がしやすくなり、学校間の連携が強まりました。**

### Q.取組の実施に当たって、周囲からどのような反応がありましたか。

A. 教職員からは、「**教材研究や授業準備に充てる時間を確保できるようになった。**」との声を聴いています。また、PTA、学校運営協議会等の地域関係者に対しては、**教育長自らが出向き、学校における働き方改革の趣旨・意義を説明**する機会を設けましたので、地域関係者の理解を得ながら、取組を進めることができたと感じています。

## 事例⑩：チーム担任制の実施

(福島県福島市立平野中学校)

### 概要

**教員の負担軽減や生徒理解の向上、生徒にも多様な大人との交流の機会を与えることを目的に、令和7年度から全学年でチーム担任制を導入。**

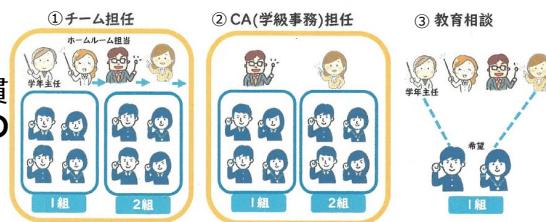
### Q.取組の背景を教えてください。

A. 近年の新卒採用者数の増加に伴って当校も若手教員の比率が高まる中、**授業の質向上やいじめ等の問題の早期発見には、ベテランを含めた複数の教職員での見取りが必要**だと考えました。また本取組を通じて、**生徒も多様な教員の価値観に触れ、視野を拡げるきっかけとなるもの**と考えました。

### Q.今回、紹介されている取組の詳細を教えてください

A. 例えば、2学級ある学年では、**学年主任1名を含む教員4名を1チーム**として設定しています。役割分担として、**出席確認や提出物の管理等の学級事務は各学級に固定された教員2名(下図②)**が行い、朝や帰りの学活等の学級経営等は**教員4名(下図①)**が、**学級の状況等に応じて、1週間を基本に適宜ローテーションを変えながら、指導・支援に当たっています。**

また、**教育相談に係る担当教員は生徒や保護者が選択可能(右図③)**ですが、一貫した対応が必要となる**3年生の進路指導等は、学級事務を担当する教員が対応**します。



### Q.生徒や保護者、先生たちからはどんな声が聞かれていますか。

A. 本校が令和7年11月に実施した本取組に対するアンケートでは、**生徒・保護者の5割以上、教職員の7割以上が「良い取組だ」と回答**しています。

教員からは「**今まで担任ではない学級の生徒は授業での姿しか見られなかったが、今は学級経営担当として多くの姿を見取ることができる**ようになった」という声や、「**学年教員全員で生徒に対する共通理解を持つことができ、情報交換しやすくなった**」など、生徒の見取りに係る変化に関する前向きな声が聞かれています。また、「**特定の先生に業務や責任が集中することを防ぐことで、在校等時間の縮減に効果を発揮した**」や「**事務作業の時間を確保できた**」といった働き方への好影響に関する声も聞かれています。

# 学校における働き方改革の推進に係る取組事例

## 事例⑪：教職員自らの発案による働き方改革

(山梨県立わかば支援学校)

### 概要

**教職員のWell-being向上の観点から、教職員自らが自分たちの学校を理想の学校にするに当たって、学校長のリーダーシップの下、働き方改革含め教職員自ら取り組みたいことを検討し、いくつかのグループに分かれて取組を実行。**

### Q.グループに分かれて行った取組の詳細を教えてください。

A. まず、**全教職員に対してアンケートを実施して取り組んでみたいことを募りました。その結果、事務作業の効率化や授業準備の充実等を教職員が希望していることが分かりました。**こうした内容を8グループに分類し、それぞれを実行する8つのプロジェクトチームを立ち上げ、プロジェクトごとに**取組の企画・検討**を行いました。実際に実施した取組としては、**教材の共有、各種書類の削減、校務DX、会議のスリム化、学校行事・教育課程の見直しを実施**しました。

### Q.取組の企画・検討に当たって、どのような点に留意しましたか。

A.まず、**最も重要視したのが、学校長として、全教職員が自分事として、主体的に取り組むよう働きかけたこと**です。本校には100名を超える教職員が在籍しており、**1人1人の意見を吸い上げ、自発的に取り組んでもらえるのが鍵**と感じておりました。そのため、8つのプロジェクトチームに分けつつも、そこから更にいくつかのチームに分けて、**各々が意見が言いやすい雰囲気を醸成しつつも、各々が責任感を持って取り組んでもらえるように**しました。

### Q.いきなり、アイデアを出すのも難しいと思いますが、どのような工夫を行いましたか。

A. ゼロベースからのアイデア出しは難しい面もあったと思いますので、**外部から講師を招いて講演**いただいたり、**他の学校の取組事例を紹介**することで、そこから**教職員が着想を得て、意見交換が活性化**するよう働きかけました。

### Q.先生たちからはどんな声が聞かれていますか。

A. 各プロジェクトチームにおいて、「**小集団で話し合うことで、教員同士のコミュニケーションが深まり、関係性が良くなった。**」という声や、特に会議のスリム化プロジェクトチームからは、「**今回の話し合いの結果、職員会議等にはタイムキーパーを置くようにし、タイムマネジメントを意識することで、会議時間が短くなり、結果、退勤時間が早くなった。**」といった声を聴いております。

## 事例⑫：勤務時間の「見える化」・「意識化」やボトムアップ方式での働き方改革

(神奈川県横浜市立鴨居中学校)

### 概要

**毎日、各教職員が出勤するタイミングで、退勤目標時刻等その日の予定や、休憩中であるなど現在の状況を机上のプレートに表示させることで、教職員1人1人のタイムマネジメントの意識化を図っている。**

### Q.取組の背景と効果を教えてください。

A. 教職員1人1人のタイムマネジメント意識を向上させ、**働き方改革を自主的に進めてもらいたい**という目的がありました。また、各教職員がお互いの予定や現在の状況を把握しやすくなりました。

### Q.他にどんな取組を行っていますか。

A. 各月の職員会議において、本校の教職員全員の時間外在校等時間と、その最大値、最小値、中央値を示すことで、**教職員1人1人が他の教職員と比べた自身の時間外在校等時間の状況を自覚することや、学年、校務分掌内での業務分担を見直す雰囲気**の醸成にも繋がっています。また、校務分掌上のリーダーに、各部で実施したい業務改善策を吸い上げてもらい、**リーダー級の職員が集まる会議で提案**してもらうことで、**若手職員からの意見も吸い上げ、ボトムアップ方式で働き方改革を進めています。**

こうした働き方改革による教師の時間創出と、朝のモジュール学習の導入等授業改革により、子供たちへのより良い教育を目指しています。

### Q.先生たちからはどんな声が聞かれていますか。

A. 子育て、介護等で早く帰る必要がある先生方から、「**周りに帰宅したい時間を自然と伝えることができ、気持ち的に帰りやすくなった**」との声があります。フレックス制度を活用している教職員の在校時間が分かるので、**声を掛けるタイミングを見つやすくなった**との声もありました。

(実際に机上で掲示されているプラカード)

